





Наставнический проект создания и поддержки работы ПОС Программы РЛП

«Театральная лаборатория – территория творческого успеха, развития самостоятельности и инициативы»

ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Гришкова Людмила Владимировна, МБДОУ детский сад № **5** «Улыбка» муниципального образования Абинский район





краткая справка о доо

Местоположение: Краснодарский край, г. Абинск, ул. Володарского, 1

Численность воспитанников – 139 человек

Функционирует 9 групп, из них:

- 5 групп общеразвивающей направленности;
- 2 группы компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи и с задержкой психического развития);
- -2 группы кратковременного пребывания общеразвивающей направленности (для детей от 1,6-3 года и от 3-x лет до 6 лет).

Педагогический коллектив – 17 человек, из них:

- 2 педагог с высшей квалификационной категорией;
- 5 педагога с первой квалификационной категорией;
- 10 человек с соответствием занимаемой должности.

Имеются специалисты: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог.

















- Название управленческого проекта создания ЛРОС в ДОО

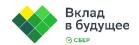
«Театральная лаборатория – территория творческого успеха, развития самостоятельности и инициативы»

- Краткий перечень изменений в ДОО - участнике Программы РЛП

Расширение игрового пространства, кружковая деятельность по СЭР дошкольников, портфель проектов по СЭР, программа дополнительного образования «Театральная лаборатория для дошкольников» и «Летний театр», детско-родительские мероприятия, направленные на социально-эмоциональное











Профессиональная проблема РЛП для решения в ПОС

Проблема РЛП, которую можно решить силами ПОС:

Создание личностно-развивающей образовательной среды, ориентированную на развитие личностного потенциала каждого ребенка «Театральная лаборатория – территория творческого успеха»

(Содержательная связь с Программой РЛП, управленческим проектом создания ЛРОС)

Проблемы:

- ▶ Педагоги с большим опытом работы не желают работать по-новому, наблюдается психологическое выгорание, а также недостаточное владение ИКТ (мессенжеры);
- Молодые педагоги, наоборот, имеют знания и активны, но не умеют применять их на практике и не владеют современными инновационными технологиями.

Актуальность для педагогов МБДОУ:

Развитие личностного потенциала важно для всех участников образовательных отношений: развитие инициативности, самостоятельности, творчества, эмоционального интеллекта, умения работать в команде, разрешать конфликтные ситуации, воли и стремления к достижению поставленной цели, гибкости, умения сотрудничать, делать осознанный выбор и принимать решения







Формирование группы педагогов (ПОС), заинтересованных в решении профессиональной проблемы РЛП

- Кого и как планируете привлечь к работе, как будете мотивировать к участию в ПОС?

Педагогов и специалистов детского сада.

Мотивация: возможность участия лучших педагогов в профессиональных конкурсах, карьерный рост и материальное поощрение.

- Предварительная работа, которую планируете провести.

Предварительно провести анкетирование.

На педсовете рассказать о важности создания ПОС для реализации проекта ЛРОС, провести круглые столы, флеш-мобы по созданию лучших практик ЛРОС в группах.

- Насколько велика, на ваш взгляд, может быть группа педагогов, объединенных в ПОС? Не менее 9 человек по 1 педагогу с группы.
- Где и в каком формате планируете провести первую встречу? Очно, круглый стол, психологический тренинг, рефлексия
- Что будете обсуждать на встрече педагогов? Как планируете мотивировать участие педагогов в ПОС Программы РЛП? Какие способы создания профессиональной общности (упражнения, тренинги и др.) предполагаете использовать на первой встрече? Выявление проблем в ДОО, составление плана работы в ПОС, распределение обязанностей, составление плана-графика. Мотивация: материальное поощрение, карьерный рост, участие в в краевых методических объединениях. На встречах планируем использовать мозговой штурм, мастер-классы, семинары практикумы.





одействия в ПОС

Определение способов и правил дальнейшего взаимодействия в ПОС

Как будете организовывать дальнейшее взаимодействие членов ПОС?

- Что в организационной части возьмете на себя, а что делегируете членам ПОС?

Наставник составляет план-график встреч, согласовывает с администрацией ДОО, составляет дорожную карту деятельности ПОС, частоту и тематику встреч. Члены ПОС в праве определять форму проведения встреч (мастер-классы, лектории, встреча с интересными людьми и пр.).

- С помощью каких инструментов, приемов работы будете договариваться о взаимодействии? Будете ли использовать Соглашение?

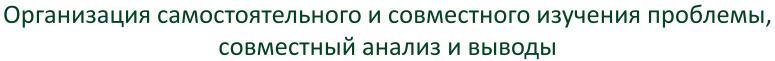
Используем Соглашение о взаимоотношениях.

- Как часто, по каким поводам (для чего) и где планируете встречаться?
- Не реже одного раза в месяц;
- При возникновении проблемы или идеи очередного проекта, для обсуждения его реализации, распределения обязанностей;
- Рефлексия после реализации проекта.
- -Какими способами будете решать возникающие текущие вопросы? Создадим общий чат.









Как будете организовывать изучение и уточнение проблемы членами ПОС?

- Изучение литературы для работы по теме в ПОС:
- Библиотека педагога Виртуальной школы

"Социально-эмоциональное развитие детей. Теоретические основы" - учебное пособие;

Новая среда : Как менять образовательное пространство школ и детских садов / Е. В. Иванова, И. А. Виноградова, Е. М. Барсукова;

Четырехмерное образование: компетенции, необходимые для успеха. Ч. Фадель, М. Бялик, Б. Триллинг.

Работу с источника распределяем между членами ПОС, далее обсуждаем, используя «мозговой штурм», рефлексию, также с привлечением узких специалистов.

При работе с источниками отвечаем на вопрос эффективности выбранных способов.

Выводы будем фиксировать на «открытой стене», также в общем чате.







Организация разработки целеполагания и планирования работы

Как будете организовывать планирование работы членами ПОС?

- Какие способы работы предложите? Дорожные карты перспективные на год и по месяцам.
- Кто и как будет определять цели и задачи работы, направленные на решение выбранной и уточненной профессиональной проблемы? Наставник и члены ПОС совместно определяют цели и задачи работы.
- Насколько подробно / детально будете планировать работу? Планирование работы ПОС будет детальным с указанием даты проведения, места проведения, ожидаемых результатов, ответственных лиц.
- Где разместите итоговые решения в части целеполагания и планирования? Итоговые решения размещаем на «открытой стене», в общем чате.









Как будете поддерживать и сопровождать деятельность ПОС? Как будете отслеживать результаты работы ПОС по решению выявленной профессиональной проблемы?

- Какие стимулы будете использовать?
- Стимулирующие выплаты, поддержка инициативы педагогов, помощь коллег, благодарственные письма от администрации, управления образования.
- **На чью поддержку планируете опираться?** Администрации ДОО, привлечение внешнего эксперта (методиста ИМЦ), внешних экспертов других ОО.
- **В какой части работа ПОС будет контролироваться вами, а что будут контролировать сами члены ПОС?** Наставник контролирует выполнение сроков по дорожной карте, а члены ПОС контролируют выполнение мероприятий, решение возникающих проблем.
- Будет ли задействована общедоступная виртуальная/ реальная площадка для фиксации результатов работы? Если да, то как она может выглядеть?

Фиксация результатов осуществляется на официальном сайте ДОО, в социальных сетях ДОО.





Организация подведения итогов работы ПОС по решению выбранной проблемы и обсуждения направлений дальнейшей деятельности

- Кто, как и где будет подводить итоги работы ПОС?

Итоги работы подводит наставник, управленческая команда, на итоговом педагогическом совещании, по результатам работы и сравнении ожидаемых результатов с фактическими.

- Какой результат будете считать достаточным?

Достигнуты желаемые результаты, педагоги получили необходимый опыт, родители удовлетворены качеством перемен в ДОО.

- Кто и как будет фиксировать профессиональные приобретения коллег за год работы в ПОС?

Наставник, управленческая команда по результатам проведенных и реализованных мероприятий.

- Кого из внешних экспертов планируете привлечь к оценке результатов работы?

Региональных экспертов, методистов ИМЦ, независимых экспертов ОО, имеющих достаточный опыт.

- Будете ли поощрять коллег, проявивших наибольшую включенность в решение проблемы? Если да, то как?

Возможность транслировать полученный опыт, стимулирующие выплаты, благодарственные письма, другие формы поддержки.

- Как будет планироваться работа ПОС в следующем учебном году?

В зависимости от достигнутых результатов будут поставлены задачи на следующий учебный год.









СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА